

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1.Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sasaran dalam melakukan penelitian. Objek di dalam penelitian ini adalah PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung, dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas (*independent*) *Reward* ( $X_1$ ), dan *Employee Engagement* ( $X_2$ ), variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja ( $Y$ ).

#### **3.2.Metode Penelitian**

Dalam melaksanakan suatu penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode yang akan digunakan. Menurut (Arikunto, 2016), “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti mengenai langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *deskriptif explanatory survey* yaitu metode survei yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Menurut (Sugiyono, 2017), “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variabel *Reward*, *Employee Engagement*, dan Kinerja. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, dan bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta pengaruh antar fenomena yang diteliti.

*Explanatory survey* digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan melakukan penelitian di tempat tertentu dengan mengumpulkan data melalui observasi, dan kuesioner. Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah *Reward* dan *Employee Engagement* terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

dengan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

### 3.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat variabel-variabel yang nantinya variabel tersebut akan menjadi suatu atribut atau sifat dari orang, atau kegiatan, hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiyono yang menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang selanjutnya akan diimplementasikan lebih lanjut hasilnya (Sugiyono, 2016). Populasi, dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

**Tabel 3. 1 Turnover Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk Bandung  
Tahun 2018-2020**

	Tahun			Jumlah
	2018	2019	2020	
<b>Jumlah Karyawan Awal</b>	105	102	93	

<b>Masuk</b>	12	5	14	31
<b>Keluar</b>	15	14	7	36
<b>Total</b>	102	93	100	

*Sumber: Bagian HRD PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk (2021)*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung selama penelitian berlangsung yang berjumlah 100 orang karyawan. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran. Yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian.

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*, yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Menurut Krejcie dan Morgan dalam (Schreiber & Asner-Self, 2011) untuk populasi di bawah 100 diambil semua, bila populasi berjumlah 500 diambil 50%, bila populasi berjumlah 5000 diambil 357 responden, bila populasi berjumlah 100.000 diambil 384 responden. (Fraenkel et al., 2011) menyarankan besar sampel minimum untuk :

1. Penelitian deskriptif sebanyak 100
2. Penelitian korelasional sebanyak 50
3. Penelitian kausal-perbandingan sebanyak 30/group
4. Penelitian eksperimental sebanyak 30/15 per group

(Arikunto, 2016) memberikan pendapat sebagai berikut : “..jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 25 – 30% dari jumlah tersebut. Jika jumlah anggota

subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 – 150 orang, dan dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Namun apabila peneliti menggunakan teknik wawancara dan pengamatan, jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik sampel dan sesuai dengan kemampuan peneliti. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yang berjumlah 100 orang.

### 3.4.Operasional Variabel

Untuk memudahkan penulis dalam membuat instrumen maka dibuatlah operasional variabel. Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel, untuk mengukur indikator dari variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

#### 1. Operasional Variabel *Reward*

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel Reward**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Menurut (Ivancevich et al., 2006), <i>reward</i> dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik ( <i>ekstrinsic rewards</i> ) dan penghargaan intrinsik ( <i>intrinsic rewards</i> ).	Gaji dan Upah	Gaji yang didapatkan sesuai dengan tingkat pendidikan	Mendapatkan gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan	Ordinal	1
		Gaji yang didapatkan dapat memenuhi kebutuhan hidup	Mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal	2
	Tunjangan Karyawan	Tunjangan yang sesuai dengan jabatan dan tanggungjawab pekerjaan	Kesesuaian tunjangan dengan jabatan dan tanggungjawab pekerjaan	Ordinal	3
		Tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan	Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	4
	Bonus/Insentif	Pemberian insentif dengan jumlah yang sepadan dengan pekerjaan	Mendapatkan insentif dengan jumlah yang sepadan dengan pekerjaan	Ordinal	5

		Pemberian insentif tepat waktu	Mendapatkan insentif tepat waktu	Ordinal	6
		Pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja	Bonus yang didapatkan meningkatkan kinerja	Ordinal	7
	Penghargaan Interpersonal	Komunikasi antara atasan dan karyawan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian kinerja	Komunikasi antara atasan dan karyawan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian kinerja berjalan dengan baik	Ordinal	8
	Promosi	Promosi sesuai dengan kinerja	Mendapatkan promosi yang sesuai dengan kinerja	Ordinal	9
		Promosi dilakukan secara adil	Mendapatkan promosi secara adil	Ordinal	10
	Penyelesaian	Peduli dengan pekerjaan	Melakukan pekerjaan dengan cermat	Ordinal	11
		Pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana	Memastikan semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana	Ordinal	12
		Memikirkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja	Memberikan ide-ide baru untuk perusahaan	Ordinal	13
	Pencapaian	Membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan	Meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	14
		Mengikuti perkembangan organisasi	Mengetahui perkembangan organisasi terkini	Ordinal	15
		Menggunakan pendapat yang benar untuk melakukan evaluasi bagi organisasi meningkatkan kinerja	Memberikan pendapat untuk evaluasi perusahaan	Ordinal	16
	Otonomi	Kesempatan berpikir dan bertindak secara mandiri	Mendapatkan kesempatan berpikir dan bertindak secara mandiri	Ordinal	17
		Peluang untuk berpartisipasi dalam menentukan metode dan prosedur dalam organisasi	Mendapatkan peluang untuk berpartisipasi dalam menentukan metode dan prosedur dalam organisasi	Ordinal	18
	Pertumbuhan Pribadi	Belajar sesuatu yang baru	Kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru	Ordinal	19
		Kemampuan dan keahlian berkembang selama bekerja	Memiliki kemampuan dan keahlian tambahan selama bekerja	Ordinal	20
		Memperoleh pengalaman-pengalaman baru ditempat kerja	Mendapatkan pengalaman baru	Ordinal	21

Sumber: data diolah (2021)

## 2. Operasional Variabel *Employee Engagement*

**Tabel 3. 3**  
**Operasional Variabel *Employee Engagement***

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>Employee Engagement</i> merupakan keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Engagement mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. (Schaufeli et al. 2006)	Semangat ( <i>Vigor</i> )	Karyawan memiliki tingkat energi dan stamina dalam bekerja	Memiliki tingkat energi dan stamina dalam bekerja	Ordinal	1
		Karyawan memiliki kesungguhan dalam bekerja	Kemauan bersungguh-sungguh dalam bekerja	Ordinal	2
		Karyawan memiliki kegigihan dan ketekunan	Kegigihan dan ketekunan dalam bekerja	Ordinal	3
	Dedikasi ( <i>Dedication</i> )	Karyawan mampu mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu	Mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu untuk melakukan pekerjaan	Ordinal	4
		Karyawan mampu memiliki rasa penuh makna dalam bekerja	Memiliki rasa penuh makna dalam bekerja	Ordinal	5
		Karyawan memiliki rasa Antusiasme dalam bekerja	Memiliki rasa Antusiasme dalam bekerja	Ordinal	6
		Karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya	Memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya	Ordinal	7
	Penghayatan ( <i>Absorption</i> )	Karyawan mampu konsentrasi dalam bekerja	Berkonsentrasi dalam bekerja	Ordinal	8
		Karyawan serius dalam melaksanakan pekerjaannya	Keserius dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	9
		Karyawan mampu menikmati pekerjaan	Menikmati pekerjaan yang dilaksanakan	Ordinal	10

Sumber: data diolah (2021)

## 3. Operasional Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 3. 4**  
**Operasional Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	Kuantitas	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang ditentukan	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan jumlah target yang ditentukan	Ordinal	1
		Karyawan memiliki beban kerja yang sesuai	Kesesuaian beban kerja karyawan	Ordinal	2
	Kualitas	Karyawan melakukan pencapaian target dengan kualitas yang ditentukan	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan target kualitas yang ditentukan	Ordinal	3
		Karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja	Ketelitian pegawai dalam bekerja	Ordinal	4

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)	Inisiatif	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	Tingkat Kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	5
	Tanggung jawab	Karyawan bertanggung jawab pada hasil	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	6
		Karyawan bertanggung jawab saat mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan	Ordinal	7
	Kerjasama	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	8
		Karyawan mampu bekerjasama dengan bawahan	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan bawahan	Ordinal	9
		Karyawan mampu bekerjasama dengan atasan	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan atasan	Ordinal	10

Sumber: data diolah (2021)

### 3.5. Jenis dan Sumber Data

#### 3.6.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung (Misbahuddin & Hasan, 2014). Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian.

#### 3.6.2. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini, diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

##### 3.6.2.1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan (Sugiyono, 2016). Data primer bersumber dari objek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan.

Adapun data primer yang dikumpulkan adalah kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di PT. Catur Sentosa Anugerah yang telah disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini

adalah data persepsi responden mengenai pengaruh *reward* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

### 3.6.2.2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai literature-literatur maupun informasi yang menunjang lainnya seperti data dokumen PT. Catur Sentosa Anugerah yang diperlukan dalam penelitian ini, data tentang profil PT. Catur Sentosa Anugerah dan struktur organisasi PT. Catur Sentosa Anugerah.

## 3.6. Metode Pengujian Instrumen

### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2016b). Rumus untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus korelasi *product moment*, yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

- R : Koefisien validitas item yang dicari  
 X : Skor yang diperoleh subjek seluruh item  
 Y : Skor total  
 $\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat dalam distribusi X  
 $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat dalam distribusi Y  
 N : Banyaknya responden

Dimana



R : koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan

Kriteria Uji jika  $r^{hitung} > r^{tabel}$  maka data dinyatakan valid. Setelah instrumen dinyatakan valid, maka dapat dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Tabel Koefisien Korelasi nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Perhitungan uji validitas instrumen dilakukan dengan bantuan software *IBM SPSS Statistics 25 for Windows*. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji validitas dapat dilihat dalam tabel 3.5 untuk variabel *Reward* ( $X_1$ ), tabel 3.6 untuk variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ), dan tabel 3.7 untuk variabel Kinerja (Y).

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* ( $X_1$ )**

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.508	0.4438	Valid
2	0.766	0.4438	Valid
3	0.891	0.4438	Valid
4	0.039	0.4438	Tidak Valid
5	0.8	0.4438	Valid
6	0.891	0.4438	Valid
7	0.501	0.4438	Valid
8	0.86	0.4438	Valid
9	0.815	0.4438	Valid
10	0.915	0.4438	Valid
11	0.616	0.4438	Valid
12	0.735	0.4438	Valid

13	0.163	0.4438	Tidak Valid
14	0.282	0.4438	Tidak Valid
15	0.627	0.4438	Valid
16	0.658	0.4438	Valid
17	0.17	0.4438	Tidak Valid
18	0.586	0.4438	Valid
19	0.891	0.4438	Valid
20	0.052	0.4438	Tidak Valid
21	0.472	0.4438	Valid

Sumber : Pengolahan data 2021

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X2)**

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.132	0.4438	Tidak Valid
2	0.777	0.4438	Valid
3	0.839	0.4438	Valid
4	0.775	0.4438	Valid
5	0.709	0.4438	Valid
6	0.73	0.4438	Valid
7	0.676	0.4438	Valid
8	0.512	0.4438	Valid
9	0.706	0.4438	Valid
10	0.73	0.4438	Valid

Sumber : Pengolahan data 2021

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.761	0.4438	Valid
2	0.278	0.4438	Tidak Valid
3	0.76	0.4438	Valid
4	0.722	0.4438	Valid
5	0.792	0.4438	Valid
6	0.669	0.4438	Valid
7	0.365	0.4438	Tidak Valid
8	0.843	0.4438	Valid
9	0.297	0.4438	Tidak Valid
10	0.655	0.4438	Valid

Sumber : Pengolahan data 2021

Berdasarkan tabel 3.6 hingga tabel 3.8 mengenai hasil uji validitas, terdapat beberapa instrument yang tidak valid, maka dari itu instrument yang tidak valid akan dihilangkan dan tidak akan digunakan sebagai alat ukur penelitian ini. Hal ini berdasarkan dari nilai  $r_{hitung}$  yang hasilnya lebih kecil dari nilai  $r_{tabel} = 0.4438$ . Perhitungan validitas ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25 for Windows*.

### 1.7.2. Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2016b). Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2016), reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecahkan menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan apabila instrument sudah dapat dipercaya maka akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pada penelitian kali ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus alpha atau *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), karena pada penelitian kali ini pertanyaan kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan rumus alpha atau *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dapat dilihat sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrument
- $K$  : Banyak butir pertanyaan
- $\sigma_t^2$  : Varian total
- $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir pertanyaan

Untuk mengetahui jumlah varian butir pertanyaan menggunakan rumus :

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

N : Jumlah sampel

$\Sigma$  : Jumlah varian

X : Nilai skor yang dipilih (total nilai dari butir-butir pertanyaan)

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item *rhitung* > *rtabel* dengan tingkat signifikan 5 % maka item pertanyaan dinyatakan **reliabel**.
2. Jika koefisien internal seluruh item *rhitung* < *rtabel* dengan tingkat signifikan 5 % maka item pertanyaan dinyatakan **tidak reliabel**.

(Robert. M. Kaplan & Saccuzzo, 1993) mengemukakan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya tidak lebih rendah dari 0,70. Bila koefisien reliabilitas telah dihitung, maka menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria (Guilford, 1979), yaitu:

Kurang dari 0,20	: Hubungan sangat kecil dan bisa diabaikan
0,20 - < 0,40	: Hubungan yang kecil (tidak erat)
0,40 - < 0,70	: Hubungan yang cukup erat
0,70 - < 0,90	: Hubungan yang erat (reliabel)
0,90 - < 1,00	: Hubungan yang sangat erat
1,00	: Hubungan yang sempurna

Pengujian uji reliabilitas instrumen pada penelitian kali ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25 for Windows*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut :

**Tabel 3. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	C $\sigma$ hitung	C $\sigma$ minimal	Keterangan
1.	<i>Reward</i>	0,904	0,70	Reliabel
2.	<i>Employee Engagement</i>	0,857	0,70	Reliabel
3.	Kinerja	0,823	0,70	Reliabel

Sumber: Pengolahan data 2021

Berdasarkan tabel 3.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai alpha dari seluruh variabel berada diatas batas nilai alpha minimal. hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut **reliabel**, dimana nilai alpha lebih besar dari titik kritis.

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

Teknik statistik deskriptif ini adalah untuk menjawab rumusan masalah nomor 1. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Penyusunan data dengan tabulasi.
2. Pengkodean menggunakan skala *Likert*.
3. Memberi nilai pada data yang dihasilkan peneliti.

**Tabel 3. 10**  
**Pengkodean Skala Likert**

No.	Kriteria Jawaban	Skor
1	A	5
2	B	4
3	C	3
4	D	2
5	E	1

4. Menentukan nilai interval dari setiap variabel yang diperoleh dari jawaban kuesioner.

Langkah – langkahnya:

- a. Menentukan nilai rendah untuk masing-masing variabel

Jumlah kuesioner x skor terendah per item x jumlah responden

Reward :  $16 \times 1 \times 100 = 1600$

Employee Engagement :  $9 \times 1 \times 100 = 900$

Kinerja Karyawan :  $7 \times 1 \times 100 = 700$

b. Menentukan nilai tinggi untuk masing-masing variabel

Jumlah kuesioner x skor tinggi per item x jumlah responden

Reward :  $16 \times 5 \times 100 = 8000$

Employee Engagement :  $9 \times 5 \times 100 = 4500$

Kinerja Karyawan :  $7 \times 5 \times 100 = 3500$

c. Interval dari setiap item kuesioner Reward, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan, dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{NT - NTR}{5}$$

Keterangan:

NJI : Nilai Jarak Indeks

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

### 3.8.2 Metode successive interval (MSI)

Data yang diperoleh dari jawaban responden merupakan data ordinal, selanjutnya data ordinal diubah ke data interval menggunakan metode *MSI*. *Metode successive interval* (MSI) mengubah data ordinal menjadi data interval agar bisa dilakukan komputasi menggunakan statistika parametrik. Menurut (Riduwan & Akdon, 2020) langkah-langkah mengubah data ordinal mejadi data interval sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan.
2. Pada setiap butir ditentukan berapada orang yang mendapat skor 1,2,3,4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebgai proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

6. Temukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS = \frac{(DensityatLowerLimit) - (DensitUpperLimit)}{(AreaBelowUpperLimit) - (AreaBelowLowerLimit)}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + [1 + [NS \min] ]$$

### 3.9 Analisis Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi atau hubungan (*measures of association*). Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistic bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel (Neolaka, 2014).

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2016).

Untuk menganalisis korelasi yang membuktikannya adanya hubungan antara dua variabel peneliti menggunakan rumus *korelasi product moment*, rumus yang kedua biasanya digunakan bila sekaligus akan menghitung persamaan regresi (Sugiyono, 2016):

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY}{\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma x_1 y_1 - (\Sigma x_1)(\Sigma y_1)}{\sqrt{(n \Sigma x_1^2 - (\Sigma x_1)^2)(n \Sigma y_1^2 - (\Sigma y_1)^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dengan y

$x$  =  $(x_i - \bar{x})$

$y$  =  $(y_i - \bar{y})$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga  $(-1 \leq r \leq +1)$ . Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna,

$r = 0$  artinya tidak ada korelasi, dan  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat (Akdon & Riduwan, 2009).

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

**Tabel 3. 11**  
**Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

### 3.10 Rancangan Pengujian Hipotesis

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan Multiple Linear Regression sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linear berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

#### 3.10.1. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivariat maupun univariat. Data memenuhi syarat normalitas data jika koefisien indeks skew univariate dan indeks kurtosis multivariate berada diantara 0 sampai 2,58 (Noor, 2014).

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan normal P-P Plot dan tabel kolmogorov smirnov. Yang paling umum digunakan adalah normal P-P Plot. Pada normal P-P Plot prinsipnya asumsi normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan P-P plot menurut (Ghozali, 2018) sebagai berikut:



1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

## 2. Uji Multikolinieritas

(Priyanto, 2013) multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi menjadi terhubung linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier (Priyanto, 2013). Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1-R_j^2}$$

Menurut (Ghozali, 2018) multikolinearitas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10.

## 3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Priyanto, 2013). Menurut (Sujarweni, 2015) cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol,
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja,
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali,
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

### 3.10.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Analisis berganda menurut (Sugiyono, 2010) digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan

bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang diramalkan (*dependent variabel*) yaitu kinerja (Y) dan (*independent variabel*) yang mempengaruhinya yaitu *reward* (X<sub>1</sub>), dan *employee engagement* (X<sub>2</sub>).

Persamaan regresi untuk dua variabel independent adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : variabel kinerja

A : konstanta

X<sub>1</sub> : variabel *reward*

X<sub>2</sub> : variabel *employee engagement*

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> : koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Jika b (+) maka naik, jika b (-) maka terjadi penurunan.

### 3.10.3. Uji Hipotesis

#### 3.10.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Riduwan & Akdon, 2014) pengujian koefisien secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *Reward* dan *Employee Engagement*. Uji t dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

t<sub>hitung</sub> : Nilai t

r : Nilai Koefisien Korelasi

n : Jumlah sampel

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikansi yaitu 5% atau 0,05

3. Mencari nilai  $t_{hitung}$  *dan*  $t_{table}$
4. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  *dan*  $t_{table}$
5. Berdasarkan probabilitas

pengujian dilakukan dengan uji statistic t dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) dalam bentuk kalimat:

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_{01}$ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja

$H_{a1}$ : terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja

$H_{02}$ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja

$H_{a2}$ : terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja

2. Membuat Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternative ( $H_a$ ) dalam model statistika. Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistika sebagai berikut:

1.  $H_{01}:\mu = 0$

$H_{a1}:\mu \neq 0$

2.  $H_{02}:\mu = 0$

$H_{a2}:\mu \neq 0$

3. Menetapkan tingkat signifikansi taraf nyata (*level of significance*) sebesar 5% atau besarnya  $\alpha$  adalah 0,05. Kemudian dicari t tabelnya dengan ketentuan derajat kepercayaan (dk) atau derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df=dk=n-1$
4. Mencari t hitung menggunakan program SPSS
5. Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebagai berikut;

1. Jika  $t_{hitung} \geq t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima.  $H_a$  diterima jika nilai hitung statistik uji ( $t$  hitung) berada didaerah penolakan  $H_0$ .
2. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  diterima. Artinya  $H_0$  diterima jika nilai hitung statistik uji ( $t$  hitung) berada di daerah penerimaan  $H_0$

### 3.10.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas atau variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau  $Y$  secara signifikan maka menggunakan Uji-F. dengan demikian F-test dapat membuktikan apakah variabel-variabel independen yakni *reward* dan *employee engagement* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% atau 0,05
3. Mencari nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{table}$
4. Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{table}$
5. Berdasarkan probabilitas

Pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$  dengan kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut (Riduwan, 2013:157):

- a.  $F_{hitung} \geq F_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.
- b.  $F_{hitung} < F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.

Hipotesis penelitian secara simultan sebagai berikut:

1.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

2.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )..

Menurut (Riduwan & Akdon, 2014) uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

$F_{hitung}$  : Nilai F yang dihitung

R :Nilai koefisien korelasi ganda

K :jumlah variabel bebas (independen)

N :jumlah sampel

Atau dengan kriteria pengujian:

Jika  $p\text{-value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $p\text{-value} > 0,05$ , maka  $H_a$  diterima

#### 3.10.4. Pengujian Koefisien Determinasi (R-squares)

Koefisien determinasi (R-square) mencerminkan seberapa besar variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari variabel terikat tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas sama sekali. Sementara, bila ( $R^2 = 1$ ), artinya variasi dari variabel terikat secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variabel bebas (Pardede & Manurung, 2014). Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase dengan rumus yang diformulasikan oleh (Ghozali, 2018) sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford dalam (Supranto, 2010) sebagai berikut :

**Tabel 3. 12**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi**

<b>Pernyataan</b>	<b>Keterangan</b>
< 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup
50% - 80%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2010)